

Mutterschutz

Der Mutterschutz beginnt erst mit der Anzeige der Schwangerschaft bei der Schulleitung. Zu den wichtigsten **Schutzbestimmungen** gehört, dass schwangere Frauen nicht entlassen werden dürfen bzw. ihnen nicht gekündigt werden kann. Dies gilt auch für die Probezeit und eine an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit. Die Mutterschutzbestimmungen gelten während der Schwangerschaft, in den Wochen nach der Geburt und während der Stillzeit.

Die Fachgruppe Mutterschutz bei den Regierungspräsidien ist für die Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen verantwortlich. Sie bietet auf ihrer Website Informationen und Merkblätter: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten für Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen.

Nach §10 des Mutterschutzgesetzes muss für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden, in der erforderliche Schutzmaßnahmen und mögliche Umgestaltungen der Arbeitsbedingungen festgelegt werden.

Schwanger – was nun?

Lehrkraft

1. Die Schwangere meldet ihre Schwangerschaft bei der Schulleitung, indem sie
 - a. das Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“ ausfüllt und der Schulleitung zur Unterschrift vorlegt (Formular über SL erhältlich).
 - b. die ärztliche Bescheinigung mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin der Schulleitung vorlegt (Kosten hierfür werden erstattet).
2. Die Schwangere lässt beim betriebsärztlichen Dienst (BAD) ihren Immunstatus prüfen und legt den Nachweis der Schulleitung vor. Kontakt zum BAD: www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz

Die Unterlagen werden auf dem Dienstweg an die zuständige Schulaufsichtsbehörde geschickt.

Schulleitung

1. Die Schulleitung gibt bei Anzeige einer Schwangerschaft das Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“ an die schwangere Kollegin.
<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/abt7/schulformulare/seiten/formulare-lehrkraft-personalangelegenheiten/#c82137>
2. Nach Erhalt des ausgefüllten Formulars schickt die SL dieses zusammen mit der ärztlichen Bescheinigung an das Schulamt.
3. Die Schulleitung meldet die Schwangerschaft an das RP.
<https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz/#c114712>

4. Die Schulleitung erstellt eine arbeits- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung. Die Ergebnisse der Immunitätsuntersuchung werden dabei berücksichtigt. **Ohne Gefährdungsbeurteilung besteht ein sofortiges Beschäftigungsverbot.** In der Gefährdungsbeurteilung müssen nur die Punkte bearbeitet werden, die eine tatsächliche Gefährdung darstellen.
5. Die Schulleitung führt ein **dokumentiertes Gespräch** mit der Schwangeren, in dem das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und eventuell erforderliche Maßnahmen besprochen werden.

Beschäftigungsverbote

Ein Beschäftigungsverbot besteht immer dann, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer des Dienstes gefährdet sind. Bei den Beschäftigungsverboten muss grundsätzlich zwischen **drei Arten** unterschieden werden:

1. Die Mutterschutzfrist

Es gilt ein **grundsätzliches Beschäftigungsverbot** (siehe AzUVO § 32, Abs.1 und 2) von mindestens 14 Wochen – sechs Wochen vor der Entbindung und acht Wochen nach der Entbindung. Die sechs Wochen **vor der Entbindung** darf sich die Beamtin dienstbereit erklären (z.B. zum Ablegen einer Prüfung). Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Während der Schutzfrist **nach** der Geburt darf nicht gearbeitet werden (Ausnahmen müssen beim Regierungspräsidium beantragt werden).

Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie auf Antrag bei der Geburt eines behinderten Kindes auf zwölf Wochen (siehe AzUVO § 32, Abs.2). Kommt das Kind zu früh, so dass der sechswöchige Mutterschutz vor der Entbindung nicht in vollem Umfang ausgeschöpft werden kann, verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Entbindung um die nicht in Anspruch genommenen Zeiten vor der Entbindung. **Zuständig für die Berechnung des allgemeinen Beschäftigungsverbot (,,Mutterschutzfrist“) ist das Staatliche Schulamt.**

2. Arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Den Schulleitungen obliegt bei Schwangeren eine besondere **Fürsorgepflicht**. Der Arbeitgeber muss der schwangeren Lehrkraft ein **Gespräch** anbieten, in dem ihr mitgeteilt wird, wie die **Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen** aussehen kann. Aktuell müssen die Vorgaben für den Einsatz von Schwangeren im Präsenzunterricht vom Dezember 2022 mitberücksichtigt werden. Dieses Gespräch muss dokumentiert werden.

Schwangere dürfen nicht mit Aufgaben betraut werden, die eine **erhöhte Gefahr für Mutter oder Kind** mit sich bringen. Hierzu zählt:

- der Umgang mit gesundheitsschädlichen Stoffen im Chemieunterricht
- das Heben und Tragen (relevant besonders in SBBZ mit Förderschwerpunkt G/K)
- die erhöhte Unfallgefahr im Sport- und Schwimmunterricht
- die Gefahr des Ausgleitens während der Aufsicht
- der Umgang mit aggressiven Kindern und Jugendlichen

Im Einzelfall ist abzuwägen, ob Schwangere mit bestimmten Aufgaben betraut werden können. Dies gilt auch für kurzfristige Vertretungsstunden. Wenn sich die Betroffene dies jedoch zumuten möchte, kann sie selbstverständlich auch solche Dienstaufgaben in vollem Umfang wahrnehmen. In Zweifelsfällen kann eventuell eine Unbedenklichkeitserklärung durch einen Arzt / eine Ärztin hilfreich sein.

Werdenden und stillenden Müttern ist zu ermöglichen, sich auf einer **Liege** in einem geeigneten Raum hinzulegen und auszuruhen.

Während ihrer Schwangerschaft und solange sie stillen, dürfen Beschäftigte nicht zur **Mehrarbeit** herangezogen werden. Als Mehrarbeit gilt eine Beschäftigung von mehr als **8,5 Stunden am Tag** (das entspricht bei Lehrkräften des höheren Dienstes und Lehramt an Sonderschulen einem Unterrichtsumfang von **fünf Unterrichtsstunden** bzw. bei übrigen Lehrkräften des gehobenen Dienstes **sechs Stunden**). Diese Obergrenzen sind auch bei der **Stundenplangestaltung** zu beachten.

Mehrarbeitsunterricht von **Teilzeitkräften** ist dann unzulässig, wenn er die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

Unterhalb dieser Schwelle ist die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit grundsätzlich möglich. Die Schulleitung muss jedoch stets unter allen infrage kommenden Lehrkräften abwägen, wem Mehrarbeit am ehesten zugemutet werden kann, und dabei die Tatsache der Schwangerschaft bzw. des Stillens (in letzterem Fall insbesondere auch die persönliche Tagesplanung der betreffenden Kollegin) angemessen berücksichtigen.

Während der Schwangerschaft und Stillzeit darf eine Lehrerin nicht in der **Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr** und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (→ Schullandheim, Elternabend). Eine Beschäftigung zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr ist in begründeten Ausnahmefällen möglich, muss aber in jedem Einzelfall vom RP genehmigt werden.

Zuständig für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist die Schulleitung, ein ärztliches Attest ist nicht erforderlich. Reichen diese Schutzbestimmungen nicht aus, ist ein ärztliches Attest möglich, das eine geringere **Obergrenze** für die ohne Gefährdung von Mutter und Kind leistbare tägliche Arbeitszeit enthält.

3. Individuelles Beschäftigungsverbot

Beschäftigte in Schulen können in besonderem Maße dem Risiko ausgesetzt sein, sich mit **Kinderkrankheiten** zu infizieren. Während der Schwangerschaft besteht – abhängig vom Alter der Kinder, mit denen die Beschäftigte arbeitet – ein erhöhtes Risiko für das ungeborene Kind. Die **Immunität** gegen diese Krankheiten **wird durch den Arzt / die Ärztin festgestellt**. Schwangere Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen wenden sich zur Feststellung der Immunität an den B.A.D. Dort werden die erforderlichen Untersuchungen berufsspezifisch durchgeführt.

Bei nicht ausreichender persönlicher Immunität muss zunächst versucht werden, den Arbeitsplatz so umzugestalten, dass kein Infektionsrisiko mehr besteht (andere Aufgaben, Einsatz in höheren Klassen). Ist dies nicht möglich wird ein Wechsel des Arbeitsplatzes geprüft (Einsatz außerhalb der Schule). Unter Umständen wird ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, das auf mehrere Wochen befristet sein kann. **Zuständig für die Gefährdungsbeurteilung und für das Beschäftigungsverbot ist der Arbeitgeber** (Schulleitung, evtl. unterstützt durch das RP).

Eine Lehrerin darf während ihrer Schwangerschaft nicht beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Dienstleistung gefährdet sind. Gründe hierfür können neben fehlender Immunität u.a. sein: Erbrechen, schwangerschaftsbedingte Kreislauf labilität, Anämie, Risiko einer Frühgeburt, Thromboseneigung – aber auch psychische Belastungen durch eine Beschäftigung, die sich nachteilig auf den Verlauf der Schwangerschaft auswirken können. Ein solches individuelles Beschäftigungsverbot kann sich erstrecken von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Tätigkeit. **Die Entscheidung für das individuelle Beschäftigungsverbot trifft der Arzt / die Ärztin mit dem ärztlichen Zeugnis.**

Dieses muss die Rechtsgrundlage (§ 3 Mutterschutzgesetz bzw. § 34 AzUVO), die voraussichtliche Geltungsdauer, Umfang und Art der untersagten Tätigkeit genau enthalten. Eine weitere Entscheidung durch die Schulleitung ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber (Schulleitung) spricht das individuelle Beschäftigungsverbot entsprechend dem ärztlichen Zeugnis aus

Ist eine Beschäftigte **in den ersten Monaten nach der Entbindung** nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig, darf sie nicht mit Tätigkeiten betraut werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Probezeit

Bei Kolleginnen, die in der beamtenrechtlichen Probezeit stehen, kann die Probezeit dennoch weiterlaufen. Eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kann auch während der Schutzfrist erfolgen, wenn eine entsprechende dienstliche Beurteilung vorliegt.

Vor der „Verbeamtung auf Lebenszeit“ ist in der Regel keine weitere amtsärztliche Untersuchung erforderlich, wenn es bei der Einstellungsuntersuchung keine Einschränkungen gab und/oder während der Probezeit keine häufigen Fehlzeiten.

Unangekündigte Unterrichtsbesuche können psychisch sehr belastend sein. Deshalb gilt für schwangere Kolleginnen, dass Unterrichtsbesuche angekündigt werden sollten.

Stillzeiten

Gemäß § 33 Abs. 4 AzUVO und § 7 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ist die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, auf Verlangen freizugeben. Diese Vorschrift bezieht sich auf ein „Normalarbeitsverhältnis“ mit einer zusammenhängenden Arbeitszeit von acht Stunden. Die Stillzeit ist ein realer Anspruch und kann weder angerechnet noch durch Ausfall der Arbeit an anderer Stelle ausgeglichen werden. Dennoch gibt es für Lehrerinnen keine automatische Anrechnung auf das Deputat. Wir empfehlen deshalb, mit der Schulleitung Vereinbarungen über die Gestaltung des Stundenplanes zu treffen, so dass regelmäßige Stillzeiten fest eingeplant werden können. Die Schutzbestimmungen der Mutterschutzverordnung bzw. des Mutterschutzgesetzes gelten während der Stillzeit weiterhin.

Wiederaufnahme des Dienstes nach der Mutterschutzfrist

Wird der Dienst unmittelbar nach dem Beschäftigungsverbot wiederaufgenommen, besteht ein *Rechtsanspruch* darauf, wieder an der Stammschule eingesetzt zu werden. Wird der Dienst nach einer Elternzeit erst später aufgenommen, besteht *kein Anspruch auf den alten Arbeitsplatz*. Das Staatliche Schulamt Heilbronn ist aber immer darum bemüht, eine für alle Beteiligten gute Lösung zu finden. Eine an die Mutterschutzfrist anschließende **Elternzeit** muss sieben Wochen vorher (also in der Regel eine Woche nach der Geburt) über STEWI beantragt werden. Bitte beachten Sie hierzu auch die weiteren Infos zu Elternzeit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Homepage des ÖPR Heilbronn: <http://oepr-hn.de>.

Wenn Sie **weitere Beratung** wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre Personalvertretung.

Katja Röken
Elke Trutzenberger

Personalrätinnen
elke.trutzenberger@ssa-hn.kv.bwl.de
katja.roeken@ssa-hn.kv.bwl.de



Harald Schröder, Vorsitzende
harald.schroeder@ssa-hn.kv.bwl.de